Niveau(x) d'enseignement: 7 Numéro EDUQ : 8470654
Centre d'intérêt: 370

Filion, Richard.

L'exploration des axes de développement du Cégep de l'Outaouais / Richard Filion. -- [Hull] : Le Collège, 1982.
62 p. ; 26 cm.

Descripteur(s): *Développement de programmes *Elaboration de programmes *Enseignement professionnel *Evaluation de programmes *Programme d'enseignement *Marché du travail *Caractéristiques de l'étudiant *Caractéristiques socio-économiques *Employeur *Collégial (Niveau)

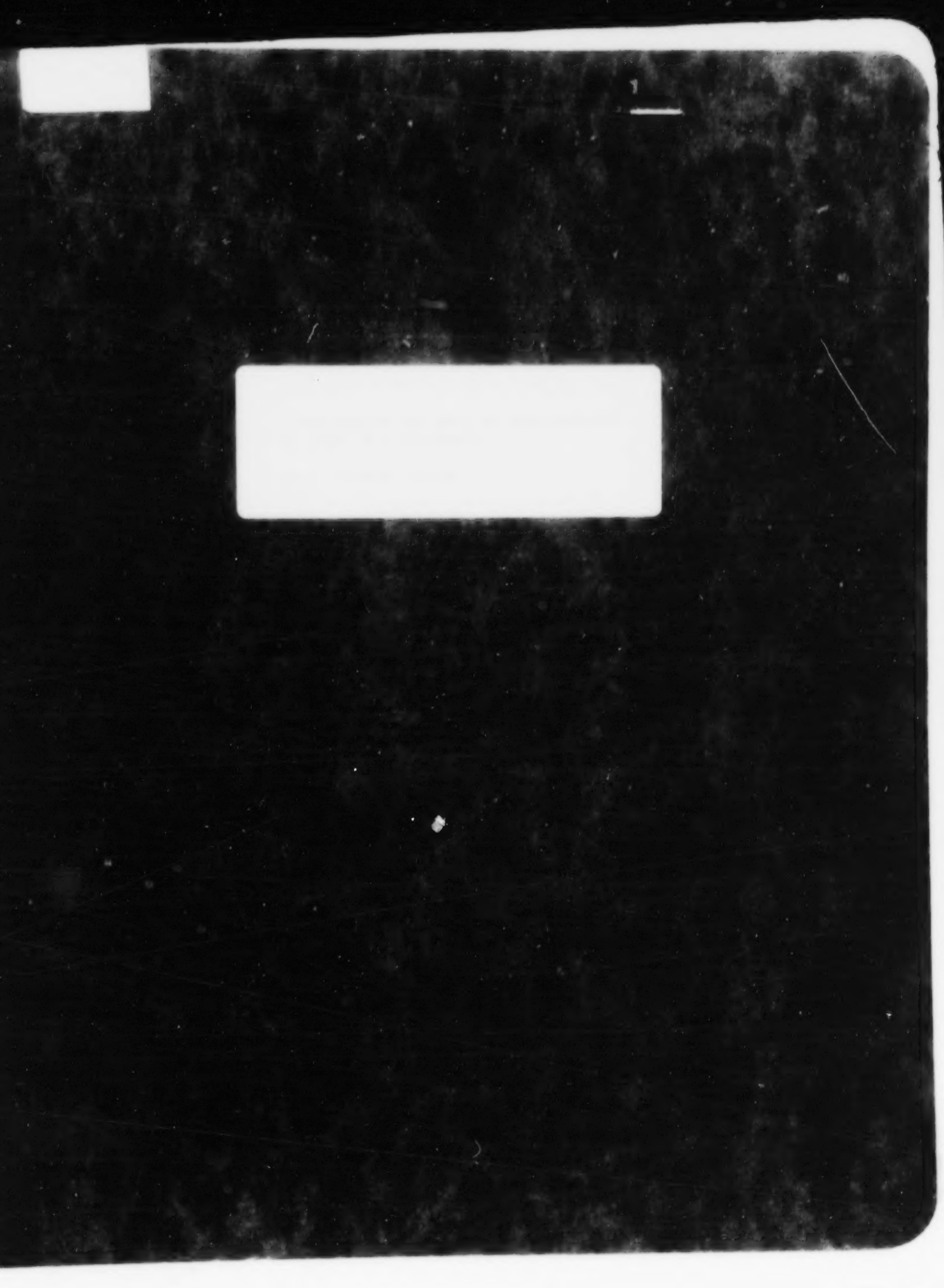
Identificateur(s) de sujet: *Comité industriel

Alors que l'éventail des enseignements professionnels offerts est une caractéristique importante d'un cégep, le cégep de l'Outaouais n'a pas modifié le choix des programmes qu'il offre depuis 1973. Le présent rapport constitue un document de travail à partir duquel le cégep pourra définir une politique globale de développement de l'enseignement professionnel. Il rend compte d'un travail d'exploration qui vise à: 1. vérifier si les programmes offerts répondent aux besoins socio-économiques de la région; 2. mettre en lumière les secteurs d'activités économiques ignorés par les programmes actuels.

Après un historique et une esquisse des grandes lignes du développement d'un cégep, l'essentiel du document est consacré aux fondements du développement du cégep de l'Outaouais et aborde les aspects suivants: 1. l'évolution de la clientèle étudiante du collège (statistiques, profil socio-économique, migrations interrégionales, programmes qui les attirent, etc.); 2. le profil socio-économique de la région de l'Outaouais; 3. une consultation menée en 1981 auprès des employeurs, à l'aide d'un questionnaire et d'entrevues; 4. les résultats d'un comité cégep-travail qui s'est réuni de septembre 1981 à avril 1982.

Parmi les recommandations formulées, on peut noter les suivantes: 1. que le cégep demande l'autorisation d'implanter, pour 1983-1984, les programmes de technologie de systèmes (247.01) et de techniques administratives, option administration générale (410.11); 2. qu'on implante un centre spécialisé en technologie de systèmes; 3. que le cégep étudie prioritairement la pertinence d'implanter divers programmes concernant le tourisme, l'agriculture, la foresterie, les techniques de garderie, les métiers d'art, les techniques d'information-communication; 4. que le cégep mette sur pied des comités industriels locaux pour chacun des départements de l'enseignement professionnel.

Type de document: r
Région(s) administrative(s): 07
Financement: Bénéficiaire - Cégep de l'Outaouais
Organisme(s) source(s) - MEQ-DGEC
Programme(s) de subvention - Développement institutionnel



EDUQ 8470654

L'EXPLORATION DES AXES DE DÉVELOPPEMENT DU CEGEP DE L'OUTAOUAIS

Avril 1982

Richard Filion

Centre de Documentation
D.G.E.C.

0- REMERCIEMENTS

Le travail accompli cette année n'aurait pu l'être sans l'appui de plusieurs personnes. En particulier, je tiens à remercier les personnes suivantes:

MM. Jean-Paul Broudéhoux et Pierre Gingras pour avoir accordé les subventions et en particulier, un merci bien spécial à Pierre Gingras pour ses encouragements.

M. Bernard Bélanger et Mme Lyne Pigeon pour la confiance qu'ils m'ont témoignée en me chargeant de cette tâche et pour l'appui qu'ils n'ont cessé de me manifester.

Plusieurs professeurs du collège ont également participé très activement aux travaux. Ce sont: Louise Blanchet, Denis Galipeau, Danielle Thibault, Bernard Lefebvre, Lucien Guérette, Hervé Boutin, Madeleine Badibanga, Jean-Marc Soucy, Edmond Lanthier, Richard Michaud, Pierre Lévesque et Paul Seghal. Merci.

Il convient également de souligner la participation exceptionnelle de la S.A.O. (Roger Blais, Frank Materazzi et André Villemaire) qui nous a grandement épaulé tout au long de nos travaux.

Mentionnons également la participation des membres du comité Cegep-Travail dont les conseils furent très appréciés. La liste de ces participants est fournie plus loin.

Des remerciements vont également à Yves Martel, Jean-Robert Vaillancourt et Nicole Desjardins pour leur aide.

Enfin, et non la moindre, des remerciements sont adressés à Carolle Guèvremont pour sa très étroite et compétente collaboration.

Richard Filion

TABLE DES MATIÈRES

I- Introduction 1

II- Historique 2

III- Le développement d'un Cegep 4

IV- Le développement du Cegep de l'Outaouais 6

A- Les étudiants 6

B- Profil économique de la région 35

C- Consultation auprès des employeurs 39

D- Comité Cegep-Travail 53

V- Principes pour rationnaliser notre développement 58

VI- Recommandations 61

I- INTRODUCTION

Un Cegep se distingue par l'éventail de ses enseignements professionnels. Comme il est démontré dans les pages qui suivent, le Cegep de l'Outaouais accuse un retard très considérable. Les programmes que nous offrons présentement sont les mêmes qu'en 1973.

S'engager dans l'exploration de nos axes de développement a donc consisté à rattraper le chemin perdu. C'est ainsi que nous avons sollicité l'avis de divers organismes et employeurs. Les résultats présentés ici sont nécessairement partiels car nous avons tenté de rétablir un dialogue systématique entre notre institution et la communauté outaouaise. Nos résultats sont partiels parce que nous devions faire en huit (8) mois ce qui n'avait pas été accompli depuis fort longtemps.

Les contacts avec les organismes régionaux (S.A.O., C.R.D.O., C.A.R.O., C.R.O., municipalités, maisons d'enseignement,...) ont partout été chaleureux. Les représentants du collège ont été accueillis avec beaucoup d'intérêt. Les D.G. et D.S.P. peuvent en témoigner.

Dans le cadre de nos opérations, nous avons établi des contacts qu'il suffit maintenant d'entretenir car nous sommes conscients que le plan proposé doit être revisé périodiquement.

Le rapport ici présenté doit être perçu comme un document de travail à partir duquel le Cegep pourra d'ici juin 1982 définir une politique globale de développement de l'enseignement professionnel. Un cahier d'annexes accompagne le présent document.

II- HISTORIQUE

En mars 1971, le directeur général et le directeur des services pédagogiques remettaient le devis pédagogique du Cegep à la D.G.E.C. En consultant ce devis, on y apprend que la clientèle prévue pour 1980 s'élève à 3500 (1400 (40%) au secteur général et 2100 (60%) au secteur professionnel).

Ce devis contient également les programmes professionnels envisagés alors. Voici la liste:

	110.00	Techniques dentaires
	145.00	Techniques des sciences naturelles
	180.00*	Techniques infirmières
	190.03	Transformation des produits forestiers
210.00	210.01*	Techniques de chimie analytique
	210.03	Techniques de chimie-biologie
	230.01*	Techniques cartographiques
243.00	243.01*	Electrodynamique
	243.03*	Electronique
	382.00	Techniques d'aménagement
	390.00*	Bibliotechnique
410.00	410.01	Marketing
	410.02*	Personnel
	410.03*	Finances
	410.04	Production
	410.06*	Secrétariat
	420.00*	Informatique

On prévoyait donc offrir onze (11) programmes dont 2 avec deux options et l'un avec cinq options. Aujourd'hui, nous offrons neuf (9) programmes dont l'un avec deux options.

Le 12 janvier 1973, la Commission pédagogique mettait sur pied un comité de recherche sur le développement des options professionnelles au Cegep. Ce comité divise son travail et forme trois sous-comités: services de santé et services sociaux; services publics; tourisme et foresterie. Les membres de ces sous-comités avaient rencontré plusieurs personnes et organismes impliqués. Il apparaît qu'à la suite de ses travaux le comité ait proposé l'ouverture de l'option tourisme. La D.G.E.C. refusa l'autorisation dans une lettre datée du 18 juin 1973.

En juin 1974, le 12, le comité conjoint Cegep-Entreprise tient sa première réunion. Ce comité «se veut une structure d'échanges entre le secteur de l'enseignement spécialisé du Cegep et l'entreprise régionale afin de s'assurer

---

* Programmes effectivement offerts.

que les étudiants reçoivent une formation adéquate aux divers débouchés possibles sur le marché du travail».[1]

Ce comité avait un rôle conseil quant à l'ouverture de nouvelles spécialités ou options au secteur professionnel. Selon le dossier à notre disposition, la dernière réunion de ce comité s'est tenue le 2 avril 1975. Il a été malheureusement impossible de retracer le rapport des activités de ce groupe de travail; au mieux, nous disposons de cinq procès-verbaux. Il est dès lors très difficile d'établir si les travaux de ce comité ont entraîné des demandes d'autorisation de nouveaux programmes d'enseignement.

En 1981, le 30 septembre très précisement, un nouveau comité, appelé comité Cegep-Travail, voit le jour. Depuis cette date, huit réunions furent tenues. Le mandat de ce comité ressemble très fortement à celui du comité Cegep-Entreprise.

A cette étape-ci, le moins que l'on puisse dire, c'est que le processus suivi pour développer les programmes professionnels fut marqué par le signe de la discontinuité.

En 1970, le Collège offrait les programmes suivants: Documentation (393), Informatique (420), Techniques administratives - option Finance (410.03), Techniques infirmières (180), Chimie analytique (210.01), Electrotechnique (électrodynamique - 243.01 et électronique - 243.03).

Entre 1971 et 1981, le Collège a sollicité plusieurs demandes d'autorisation de programmes. En 1971, le Cegep est autorisé à offrir le programme 230.01 (Techniques cartographiques). En 1972, le Cegep peut offrir les programmes 260.02 (Assainissement de l'air) et 412.00 (Secrétariat). Enfin, les derniers programmes autorisés 310.01 (Techniques policières) et 410.02 (Personnel) ont débuté en 1973. Depuis cette date, plusieurs demandes furent présentées (Techniques géodésiques, Techniques de réadaptation, Tourisme, Marketing, Techniques de contrôle aérien) et dans chaque cas, nous avons essuyé un refus de la part de la D.G.E.C.

En 1977, le Collège décidait de ne plus offrir le programme 260.02 et l'option 410.02.

---

1. DSP 160-74 (08/05/74)

III- LE DÉVELOPPEMENT D'UN CEGEP

Pour élargir son éventail de programme, un Cegep dispose de trois possibilités.

La première consiste à ajouter d'autres options à des programmes que nous offrons déjà. Ainsi, à partir d'un tronc commun de deux ans plusieurs «programmes» comportent des spécialités ou options offertes en 3e année du programme. Par exemple, en Techniques administratives, nous comptons les options finances, personnel, marketing, transport, assurance et administration générale. Au Cegep de l'Outaouais, nous n'offrons que l'option finances.

La deuxième possibilité consiste à implanter un programme complet de trois ans déjà offert dans un ou plusieurs autres Cegep du Québec. Actuellement, 132 programmes professionnels sont offerts par les 46 Cegep du réseau. Ici, nous n'en offrons que 9.

Enfin, une troisième possibilité demeure. Il s'agit d'élaborer un programme tout à fait exclusif. En d'autres termes, nous pouvons mettre au point un programme qui n'existe nulle part au Québec (au niveau collégial, s'entend).

Dans les trois cas, deux critères sont déterminants aux yeux de la D.G.E.C. pour accorder son autorisation. D'abord, il faut démontrer que le futur diplômé pourra se trouver un emploi. Vient ensuite la question du financement: budget de fonctionnement et budget d'investissement.

A la lumière de ces deux critères d'allocation de programme, on peut assez facilement voir que les deux premières possibilités (augmenter le nombre d'options à un programme déjà offert ici et implanter ici un programme offert déjà par d'autres Cegep) sont plus «faciles» car nous disposons de statistiques sur le placement des diplômés. Le critère prépondérant devient donc le financement.

Le développement du Cegep de l'Outaouais

Le 1er mars 1981, le Cegep présentait une demande de subvention à la D.G.E.C. pour explorer nox axes de développement. Un montant de 18,000 $ nous fut accordé.

Les objectifs généraux poursuivis cette année sont:

I- Vérifier si les programmes que nous offrons actuellement répondent aux besoins socio-économiques de la région.

II- Mettre en lumière les secteurs d'activités économiques ignorés par les programmes offerts actuellement.

Pour réaliser ces objectifs, trois moyens furent retenus.

i) Réunir les données pertinentes sur le profil socio-économique de la région;

ii) Consulter les employeurs régionaux (questionnaire et interviews);

iii) Mettre sur pied un comité conjoint Cegep et milieu de travail.

Nous avons également produit un dossier qui dresse l'évolution de notre clientèle étudiante. Dans les pages qui suivent, un compte rendu de nos démarches est présenté ainsi que les résultats obtenus.

IV- LE DÉVELOPPEMENT DU CEGEP DE L'OUTAOUAIS: DES INDICES

A- Les étudiants

B- Le profil économique de l'Outaouais

C- La consultation auprès des employeurs régionaux

D- Le comité Cegep-Travail

A- LES ÉTUDIANTS

A- LES ÉTUDIANTS: LES DONNÉES DISPONIBLES

i) Evolution de la clientèle (1972 à 1981).

ii) Clientèle francophone inscrite par programme et par niveau (1981-1982).

iii) Evolution de la clientèle inscrite au secteur général par programme (1975 à 1981).

iv) Evolution de la clientèle inscrite au secteur professionnel par programme (1975 à 1981).

v) Importance relative des deux secteurs d'enseignement (1975 à 1981).

vi) Les diplômes décernés.

vii) Prévisions de la clientèle.

viii) Profil socio-économique de nos étudiants.

ix) Poursuite des études dans l'Outaouais.

x) Migrations interrégionales.

xi) Les programmes qui attirent les étudiants ailleurs qu'au Cegep de l'Outaouais.

xii) L'enseignement professionnel dans les Cegep du Québec; un ratio.

i) Evolution de la clientèle

Depuis 1976, le Cegep de l'Outaouais est le 2e collège public du Québec (après le Cegep de Montmorency) qui a vécu la plus forte croissance de clientèle. Le tableau suivant montre cette évolution depuis 1972.

	Clientèle francophone	Clientèle anglophone	Clientèle totale	Variation
1972-1973	1525	150	1675	(12)
1973-1974	1450	213	1663	174
1974-1975	1544	293	1837	476
1975-1976	1925	388	2313	411
1976-1977	2288	436	2724	519
1977-1978	2780	463	3243	(19)
1978-1979	2792	432	3224	204
1979-1980	2941	487	3428	133
1980-1981	3048	513	3561	402
1981-1982	3408	555	3963	

ii) ETUDIANTS REGULIERS FRANCOPHONES INSCRITS

PAR PROGRAMME ET PAR NIVEAU (au 21-09-81)

PROGRAMMES	I	II	III	TOTAL	%
Général					
Sciences santé (010.00)	176	62	-	238	14,2%
Sciences pures et appliquées (020.00)	179	121	-	300	17,8%
Sciences humaines (030, 035, et 038.00)	483	340	-	823	49,0%
Sciences de l'administration (040.00)	120	118	-	238	14,2%
Arts (050.00)	17	9	-	26	1,5%
Lettres (060.00)	30	24	-	54	3,2%
Hors D.E.C. (070.00)	1	-	-	1	0,1%
Total				1680	100%
Professionnel					
Tech. infirmières (180.00)	67	69	46	182	10,7%
Tech. de chimie analytique (210.01)	14	-	1	15	0,9%
Tech. cartographies (230.01)	51	32	24	107	6,2%
Electrotechnique (243.00)	135	62	-	197	
Electrodynamique (243.01)	-	-	23	23	17,1%
Electronique (243.03)	-	-	71	71	
Tech. policières (310.01)	97	43	29	169	10,0%
Tech. de la documentation (393.00)	36	18	17	71	4,2%
Tech. administratives (410.00)	146	94	-	240	
Finance (410.03)	-	-	71	71	18,3%
Tech. de secrétariat	83	55	37	175	10,2%
Informatique	197	76	41	314	18,4%
Arts plastiques (511.01)	38	31	-	69	4,0%
Total				1704	100%

iii) Enseignement régulier - secteur général

Voyons l'évolution de la clientèle inscrite dans ce secteur par programme depuis 1975: étudiants francophones seulement.

	A-75(75-09-30)	A-81(81-09-21)	%
Sciences de la santé(010)	185(18,7%)	238(14,2%)	28,6%
Sciences pures et appliquées(020)	150(15,2%)	300(17,9%)	100,0%
Sciences humaines(030)	305(30,9%)	413(24,6%)	35,4%
Psychologie(035)	71(7,2%)	205(12,2%)	188,7%
Sciences sociales(038)	57(5,8%)	205(12,2%)	259,6%
Sc. de l'administration(040)	83(8,4%)	238(14,2%)	186,7%
Arts(050)	57(5,8%)	26(1,5%)	-54,4%
Lettres(060)	79(8,0%)	54(3,2%)	-31,6%
	987(100%)	1679(100%)	70,1%

Deux programmes (050 et 060) connaissent une baisse de clientèle, deux autres (010 et 030) augmentent leur clientèle dans une proportion nettement inférieure à l'augmentation globale. Le programme 050, Arts, est particulier en ce sens que sa diminution de clientèle est contre balancée par l'augmentation de clientèle observée dans le programme 511.01: il y a eu ici transfert de clientèle.

Trois programmes (035, 038, 040) connaissent une augmentation très importante et en particulier le programme 038. Le tableau précédent montre clairement que la diminution des proportions d'étudiants inscrits en sciences humaines 030, sans mathématiques, a profité aux programmes à teneur disons plus scientifique.

iv) Enseignement régulier - secteur professionnel

Les statistiques sur la clientèle étudiante sont considérées seulement à partir de l'année 1975. Deux raisons principales justifient ce choix. Premièrement, parce qu'il est utile d'établir des comparaisons et que les données provinciales ne sont guères fiables pour les années antérieures à 1974, on se doit d'en tenir compte. Deuxièmement, même si c'est en 1973 que le dernier programme (il s'agit des Techniques policières) fut implanté, on peut dire que ce n'est qu'en 1975 que la carte de nos enseignements professionnels fut complète: c'est cette année-là que la troisième année fut offerte.

Voyons d'abord la répartition de la clientèle francophone régulière inscrite aux sessions A-75 et A-81 par programme professionnel.

	A-75(75-09-30)	A-81(81-09-21)	%
Tech. infirmières(180.00)	162(17,0%)	182(11,1%)	12,3%
Tech. chimie(210.01)	36(3,8%)	15(1,0%)	-58,3%
Tech. cartographiques(230.00)	99(10,4%)	107(6,5%)	8,1%
Electrotechniques(243.01 et 243.03)	160(16,8%)	291(17,8%)	81,9%
Tech. policières(310.01)	29(3,0%)	173(10,6%)	496,6%
Tech. de la documentation(393.00)	97(10,2%)	67(4,1%)	-30,9%
Tech. administratives(410.03)	198(20,8%)	311(19,0%)	57,1%
Tech. de secrétariat(412.00)	69(7,3%)	175(10,7%)	153,6%
Tech. informatique(420.00)	101(10,6%)	314(19,2%)	210,9%
	951(100%)	1635(100%)	71,9%

Avant d'analyser ce tableau, il convient de mentionner le programme hybride des Arts plastiques (511.01). Pour les uns, ce programme est classé dans le secteur professionnel sous l'appellation «concentration pré-universitaire» (cf. DGEC-SRD) alors que les autres le rattachent à l'enseignement général (la durée de ce programme est de deux ans). En 1978, 34 étudiants étaient inscrits en 511.01 alors qu'on en dénombre 69 en 1981. L'augmentation est donc de 103%.

Revenons au tableau ci-dessus. Lorsque l'on considère l'augmentation globale de 71,9% au secteur professionnel comparée à l'augmentation par programme, force nous est de constater que l'accroissement n'a pas été uniforme. Deux programmes (210.01 et 393.00) ressentent une décroissance importante, deux (412.00 et 420.00) ont doublé leur clientèle et un cinquième (310.01) connaît un essor carrément phénoménal.

iv) ÉVOLUTION DES INSCRIPTIONS AU SECTEUR PROFESSIONNEL, 1ère ANNÉE

(secteur francophone)

1972 - 1981

Spécialités	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
180.00	55	64	59	67	56	65	59	65	61	67
210.01	11	17	9	7	-	21	8	-	-	13
230.01	36	28	39	49	60	66	51	42	51	51
243.00	54	32	63	85	106	92	100	131	106	136
310.01	-	13	10	23	41	65	74	76	84	101
393.00	51	35	46	50	24	20	20	25	32	31
410.00	93	81	84	103	142	151	174	162	148	146
412.00	36	31	38	39	108	100	103	83	100	83
420.00	41	39	35	57	60	60	58	107	119	196
511.01	-	-	17	41	32	39	32	35	43	37
260.02	13	6	7	2	-	-	-	-	-	-
Total	390	346	407	523	629	679	679	726	744	861

iv) EVOLUTION DES INSCRIPTIONS AU SECTEUR PROFESSIONNEL, 1ère ANNEE

(secteur anglophone)

1972 - 1981

Spécialités	72	73	74	75	76	77	78	79	80	81
180.00			29	14	13	13	19	14	15	36
243.00			-	-	-	-	-	18	24	21
410.00			21	19	18	40	32	38	45	50
412.00			27	8	13	18	15	16	22	13
420.00			-	-	-	-	-	-	-	39
Total			77	41	44	71	66	86	106	159

v) Secteur général versus secteur professionnel

Quand on considère l'évolution des inscrits dans les deux secteurs (voir tableau ci-dessous) en pourcentage de la clientèle totale (étudiants réguliers francophones) on s'aperçoit que l'écart entre les deux secteurs est assez mince comme le tableau suivant le démontre.

Evolution de la proportion d'étudiants inscrits au secteur professionnel par rapport à la clientèle totale						
A-75	A-76	A-77	A-78	A-79	A-80	A-81
49,5%	49,5%	45,9%	47,8%	51,0%	49,4%	50,4%

Ces chiffres n'illustrent toutefois pas toute la réalité. En effet, les tableaux ci-dessous montrent que les écarts entre les deux secteurs s'élargissent lorsqu'on tient compte de l'année d'inscription.

Evolution de la proportion d'étudiants inscrits en 1ère année au secteur professionnel par rapport à la clientèle totale en 1ère année						
A-75	A-76	A-77	A-78	A-79	A-80	A-81
45,1%	44,4%	40,2%	46,5%	47,0%	43,9%	46,2%

Evolution de la proportion d'étudiants inscrits en 2e année au secteur professionnel par rapport à la clientèle totale en 2e année						
A-75	A-76	A-77	A-78	A-79	A-80	A-81
42,2%	43,5%	43.0%	38,1%	38,8%	42,2%	41,6%

Ces deux tableaux permettent de constater que le taux de poursuite des études (c'est-à-dire passage de la 1ère année à la 2e année) des étudiants du secteur professionnel est plus bas que chez leurs confrères et consoeurs du secteur général.

Puisqu'il y a une troisième année au secteur professionnel, il y a lieu de considérer l'évolution des inscriptions. Considérons le tableau su vant

Evolution de la proportion des étudiants inscrits en 3e année par rapport à la clientèle totale inscrite au secteur professionnel						
A-75	A-76	A-77	A-78	A-79	A-80	A-81
19,9%	19,6%	17,5%	17,7%	25,3%	22,0%	21,1%

Depuis 1979, on voit que la proportion est plus élevée que pendant les années antérieures. Tel il a été démontré dans le rapport «Profil socio-économique des étudiants du Cegep de l'Outaouais» ce phénomène tire son origine du fait que les étudiants séjournent plus longtemps au collège.

En conclusion donc, il y a nettement un déséquilibre entre les deux secteurs d'enseignement et nous sommes encore très éloignés des buts fixés par les auteurs du rapport Parent qui fixaient à 70% la proportion d'étudiants inscrits en professionnel.

vi) Les diplômes décernés

Entre 1969 et 1981, le Cegep a décerné 5054 diplômes: 3191 DEC-général et 1863 DEC-professionnel ou, si l'on préfère, les DEC-professionnel ne représentent que 37% des diplômes émis. Le tableau, ci-dessous trace l'évolution des diplômes émis depuis 1975.

DIPLÔMES ÉMIS PAR SECTEUR
(francophones et anglophones)

	Général	Professionnel	Total
1975	189(53%)	167(47%)	356(100%)
1976	240(63%)	142(37%)	382(100%)
1977	290(59%)	201(41%)	491(100%)
1978	349(61%)	223(39%)	572(100%)
1979	350(71%)	145(29%)	495(100%)
1980	470(63%)	277(37%)	747(100%)
1981	528(70%)	229(30%)	757(100%)
	2416(64%)	1384(36%)	3800(100%)

Si l'on adopte le principe que la proportion de diplômés doit refléter celle des inscrits, ces chiffres illustrent de façon convaincante le grand déséquilibre qui joue au détriment des étudiants inscrits au professionnel. La durée plus longue des études dans ce secteur d'enseignement joue très certainement un rôle, les mauvais choix d'orientation également, mais est-ce suffisant comme explication?

Il y a quelques mois, la direction des services pédagogiques déposait au Conseil d'administration un document statistique intitulé Analyse institutionnelle: les indicateurs (mars 1981). Ce document fournit des données très intéressantes sur les taux de poursuite de 1ère à la 2e année, de la 2e année à la 3e, de la 1ère à la 3e année et de la 1ère au diplôme (D.E.C). Une synthèse des données fournies fut réalisée et nous nous contentons ici de reproduire le taux moyen de réussite R_1 (cf. le rapport précité) défini comme le rapport entre le nombre de diplômés et le nombre d'inscrits en 1ère année.

TAUX DE POURSUITE R_1 (francophones)	
Secteur général (72-78)*	%1 - DEC
Sciences (010 et 020)	36%
Sciences humaines (030 à 040)	53%
Lettres (060)	29%
Secteur professionnel	**%1 - DEC***
Tech. infirmières (180.00)	69% (72-77)
Tech. chimie (210.01)	58% (72-77)
Tech. cartographiques (230.01)	35% (72-77)
Electrotechnique (243.01 et 243.03)	45% (72-77)
Tech. policières (310.01)	22% (73-77)
Tech. de la documentation (390.00 et 393.00)	45% (72-77)
Tech. administratives (410.00)	28% (72-79)
Tech. de secrétariat (412.00)	45% (72-78)
Tech. informatique (420.00)	29% (72-77)
Arts plastiques (511.01)	18% (74-78)

Quelques considérations doivent accompagner ce tableau.

En techniques infirmières (180.00), il y a une sélection faite à l'entrée; ainsi, le nombre d'admis est égal à près de la moitié des demandes d'admission.

En électrotechnique (243.xx), le taux réel est inférieur à 45% car en troisième année, on accueille un certain nombre d'étudiants ayant complété les deux premières années du programme dans un autre collège.

En techniques policières (310.01) les étudiants reçoivent des offres d'emploi avant même qu'ils finissent leurs études.

Le programme techniques de la documentation est contingenté depuis 1976. Il n'y a toutefois pas de sélection car le nombre de demandes d'admission n'a jamais dépassé le quota fixé.

---

* Le calcul a été effectué en tenant compte de la somme cumulative des inscrits en 1ère année de 1972 à 1978 (ou 1977) et du nombre total des diplômes émis deux (ou trois) ans plus tard au secteur général (ou professionnel) pour chacun des programmes.

Il arrive assez souvent que les étudiants ayant complété les deux années du programme 410.00 obtiennent un D.E.C. et s'orientent à l'université plutôt que de s'inscrire en 3e année.

Le taux de poursuite peut paraître une mesure de notre «productivité» mais là n'est pas notre but. Comme il est écrit dans le rapport sur les indicateurs, ces chiffres (ou taux) permettent de «caractériser certains aspects d'un programme et dans certains cas amener à une réflexion profitable» (p. 2).

vii) Prévisions de la clientèle

Les tableaux qui suivent fournissent des renseignements utiles: comme on peut le constater, les prévisions faites par le collège sont plus réalistes que celles effectuées par le M.E.Q.

Trois facteurs peuvent justifier les écarts observés entre prévisions et réalités en raison du fait que ces facteurs sont très difficiles à pondérer. D'abord, il y a les étudiants de l'Outaouais qui poursuivent leurs études en Ontario à la fin de leur secondaire ou après une ou deux sessions au Cegep. En deuxième lieu, il y a les étudiants qui reviennent au Cegep après une interruption. Et enfin, il y a le temps consacré aux études collégiales: les indices disponibles révèlent que les étudiants séjournent plus longtemps au Cegep que par le passé.

PRÉVISION DE CLIENTÈLE PAR SECTEUR[1] - SESSIONS D'AUTOMNE - CEGEP DE L'OUTAOUAIS

	1978	1979	1980	1981	1982	1983	1984	1985	1986	1987
Général	1793 (55,9%)	1631 (53,6%)	1654 (54,2%)	1643 (53,5%)	1646 (53%)	1593 (52,8%)	1500 (51,8%)	1467 (51,8%)	1416 (51,7%)	1375 (51,5%)
Professionnel	1415 (44,1%)	1413 (46,4%)	1395 (45,8%)	1426 (46,5%)	1457 (47%)	1426 (47,2%)	1394 (48,2%)	1364 (48,2%)	1323 (48,3%)	1295 (48,5%)
Total	3208	3044	3049	3059	3103	3019	2894	2831	2739	2670

1. LAVIGNE, Jacques, Prévision de clientèle régulière à temps plein du niveau collégial public par collège et par région administrative scolaire, sessions d'automne 1978 jusqu'à 1987, M.E.Q., Janvier 1979

ECARTS ENTRE LES PRÉVISIONS DU M.E.Q. ET LA RÉALITÉ DE 1978 À 1981

ÉTUDIANTS FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES

	PRÉVISION (P)			RÉALITÉ (R)			ÉCART = $\frac{P - R}{P} \times 100$		
Année	Général	Professionnel	Total	Général	Professionnel	Total	Général	Professionnel	Total
1978	1793	1415	3208	1769	1435	3204	1,3%	-1,4%	0,1%
1979	1631	1413	3044	1776	1627	3403	-8,9%	-15,1%	-11,8%
1980	1654	1395	3049	1860	1660	3520	-12,5%	-19,0%	-15,4%
1981	1643	1426	3059	1985	1954	3939	-20,8%	-37,0%	-28,8%

ECARTS ENTRE LES PRÉVISIONS DU COLLÈGE ET LA RÉALITÉ

AUTOMNE 79 À 81 - ETUDIANTS FRANCOPHONES

	PRÉVISION (P)			RÉALITÉ (R)			ECART = $\frac{P - R}{P} \times 100$		
Année	Général	Professionnel	Total	Général	Professionnel	Total	Général	Professionnel	Total
1979	1374	1476	2850	1422	1481	2903	-3,5%	-0,3%	-1,9%
1980	1359	1440	2799	1520	1484	3004	-11,8%	-3,1%	-7,3%
1981	1631	1528	3159	1680	1704	3384	-3,0%	-11,5%	-7,1%

PRÉVISIONS A-82

(siège social)

	I	II	III	Total
010.00	160	95		255
020.00	163	128		291
030.00	270	222		492
035.00	69	70		139
038.00	51	60		111
040.00	110	121		231
050.00	15	9		24
060.00	28	19		47
Total	866	724		1590
180.00	66	59	50	175
210.01	20	9	-	29
230.01	47	30	40	117
243.00	122	76		198
01			20	20
03			70	70
310.01	90	46	30	166
393.00	30	18	17	65
410.00	130	90	78	298
412.00	75	45	46	166
420.00	250	120	66	436
511.01	33	25	-	58
Total	863	518	417	1798
Grand Total	1729	1242	417	3388

Prévisions faites par
Yvan McDonald, D.S.P., le 24 mars 1982

viii) Profil socio-économique de nos étudiants

Nous nous contentons ici de reproduire les principaux résultats obtenus l'an dernier alors qu'une enquête[1] fut menée auprès de nos étudiants.

a) la clientèle du collège se recrute surtout chez les classes supérieure et moyenne;

b) l'origine familiale (sociale) conditionne grandement l'orientation scolaire;

c) de grandes différences existent entre les étudiants sur la base de leur origine sociale, en particulier, au niveau des conditions de vie pendant les études;

d) près de 50% des étudiants ont un travail à temps partiel durant l'année scolaire.

Dans ce rapport, il est également démontré que le sort de l'enseignement professionnel est lié à l'importance numérique des étudiants d'origine modeste puisque ceux-ci s'y dirigent très majoritairement.

L'enquête a également révélé que 75% de nos étudiants résident chez leurs parents durant l'année scolaire. Près de 50% de nos étudiants occupent un logement situé dans un rayon de moins de quatre (4) milles du Cegep; ajoutons que la résidence de 85% de nos étudiants est située dans un rayon de neuf (9) milles du Cegep.

Les faits recueillis lors de cette enquête ont donné lieu à des recommandations axées principalement sur l'enseignement professionnel. Nous référons donc le lecteur aux pages 69 et 70 du rapport pré-cité.

---

1. FILION, Richard, Profil socio-économique des étudiants du [illegible] de l'Outaouais, Cegep de l'Outaouais, juin 1981.

ix) - Poursuite des études dans l'Outaouais

En 1980, le MEQ a publié un document statistique faisant état des taux de poursuite des études par région administrative[1]. Même si les données datent un peu (malheureusement les données plus récentes ne sont pas encore disponibles), il est utile de rapporter les éléments relatifs à la région de l'Outaouais.

Au niveau secondaire, on y apprend que le taux d'obtention du diplôme était de 72,3% alors qu'il était de 83,7% dans l'ensemble du Québec (tableau 1,3 de Relance).

Au niveau collégial, les indices révèlent que:

- C'est dans l'Outaouais que le taux d'obtention du diplôme était le plus faible, soit 46,1%, alors qu'il était de 67,6% pour le Québec (tableau 4,4, Relance);
- L'Outaouais détenait le 3e plus faible taux de poursuite d'études universitaires, soit 24,1%, alors qu'il était de 37,6% dans l'ensemble du Québec (tableau 4,7, Relance). Mentionnons qu'en plus des universités québécoises, on a également considéré l'université d'Ottawa;
- C'est dans l'Outaouais que l'on trouvait le 2e plus haut taux d'abandon, soit 47%, alors que ce taux n'était que de 29,3% dans l'ensemble des collèges du Québec.

Un autre document[2] fait état du passage du secondaire au collégial selon les commissions scolaires, de 1975 à 1980. L'auteur précise que «le taux de passage propre au territoire d'une commission scolaire est le rapport entre nouvelles inscriptions d'automne au niveau collégial (Cegep, collège privé ou école gouvernementale) en provenance de ce territoire et les inscriptions en 5e secondaire dans ce même territoire à l'automne précédent.»

Pendant la période d'observation, le taux moyen pour la province de Québec s'élève à 41,3%. Les taux de passage moyens pour les commissions scolaires de

---

1. Relance - Poursuite des études chez les étudiants sortants des niveaux secondaire et collégial pour l'année 1977-1978, MEQ - Direction des politiques et plans, Secteur de la planification, Paul Corbeil, mai 1980.

2. DUFOUR, D. et LAVIGNE, J. - Le passage du secondaire au collégial (de 1975 à 1980), M.E.Q., document 60, décembre 1981

l'Outaouais sont: 36,9% pour la C.S.R. Outaouais
28,5% pour la C.S. Papineau
26,8% pour la C.S. Henri-Bourassa
24,9% pour la C.S. Western Québec

Comme l'auteur le souligne, «la région du Nord-Ouest (Abitibi-Témiscamingue) et celle de l'Outaouais regroupent une forte proportion de commissions scolaires pour catholiques et protestants dont les indices d'accession aux études de niveau collégial sont parmi les plus faibles du Québec». Ainsi, des 83 commissions scolaires considérées, les quatre de l'Outaouais (dans l'ordre précédent) occupent respectivement les 62e, 79e, 80e et 82e rangs.

x) . Migrations interrégionales

Certaines statistiques relatives aux migrations interrégionales sont disponibles et ont fait l'objet d'une publication[1] dont nous présentons ici un résumé.

Après avoir défini l'indice d'attraction comme le rapport en pourcentage entre le nombre d'arrivées dans une région et le nombre d'étudiants issus de la même région et inscrits au niveau collégial (dans cette région ou dans une autre région), l'auteur en arrive à établir un classement des différentes régions du Québec.

L'auteur note, entre autres, que cinq régions (Saguenay/Lac St-Jean, Québec, Outaouais, Abitibi-Temiscamingue et la Côte-Nord) enregistrent des diminutions de leur indice d'attraction durant la période d'observation, soit de A-72 à A-79. L'Outaouais et la Côte-Nord se distinguent toutefois en ce que leurs diminutions prennent une certaine importance. Les collèges de ces deux régions semblent de moins en moins capables de recruter des élèves de Secondaire V hors de leur région. De plus, nous notons que ces régions connaissent des augmentations importantes du nombre d'élèves qui accèdent au collégial. La conjugaison des deux phénomènes provoque évidemment une diminution de l'indice d'attraction.

Pour expliquer les différences d'indices d'attraction entre les régions, l'auteur met en cause trois types de motifs:

- Le nombre de programme professionnel (c'est l'Outaouais qui en a le moins);
- L'exclusivité provinciale de certains programmes;
- Et les moyens de transport en commun, les résidences étudiantes et l'attrait de la grande ville.

Est-il utile ici de souligner que le collège Algonquin n'est pas considéré et que l'on sait fort bien qu'un certain nombre d'étudiants de l'Outaouais s'y dirigent. Si on en tenait compte, notre indice d'attraction serait encore plus bas que celui calculé dans le document de Jacques Lavigne.

---

1. LAVIGNE, Jacques, Migrations interrégionales des élèves de secondaire V passant en 1ère année d'études collégiales (automne 1972 - automne 1979), MEQ-Secteur de la planification, document 58, juillet 1981.

xi) Les programmes qui attirent les élèves de l'Outaouais vers d'autres régions

- Les Cegep du SRAMM

Le SRAMM (Service régional d'admission du Montréal métropolitain) administre les demandes d'admission dans 23 cegep. Le tableau de la page suivante (p. 28) retrace l'évolution des demandes d'admission présentées aux collèges du SRAMM par les finissants de secondaire V de la région de l'Outaouais par commission scolaire et selon le secteur d'enseignement.

Ce tableau est surtout utile pour représenter l'ampleur des migrations. On voit, en particulier, que les deux tiers des demandes d'admission sont pour des programmes professionnels pour la session d'automne 1981.

Si maintenant, on considère le total cumulatif des demandes d'admission pour les trois dernières années on peut construire le tableau suivant:

	GÉNÉRAL	PROFESSIONNEL	TOTAL
C.S.R.			
Henri-Bourassa	253(39,2%)	393(60,8%)	646(100%)
Outaouais	37(29,1%)	90(70,9%)	127(100%)
Papineau	29(34,5%)	55(65,5%)	84(100%)
	319(37,2%)	538(62,8%)	857(100%)

Nous disposons des statistiques relatives aux programmes d'enseignement qui attirent les étudiants de l'Outaouais vers les Cegep du SRAMM. Pour l'heure, nous nous contentons de reproduire la répartition des demandes d'admission pour les trois dernières années par famille de programmes pour chacune des trois commissions scolaires à la page 29.

TABLEAU

Evolution des demandes d'admission[1] présentées aux Cegep du SRAMM par les finissants de secondaire V de la zone 07 par Commission scolaire et par secteur d'enseignement.

C.S.R.	Général			Professionnel			Total		
	A-79	A-80	A-81	A-79	A-80	A-81	A-79	A-80	A-81
Henri-Bourassa	73(65)	101(75)	79(67)	116(84)	138(90)	139(90)	189(149)	239(165)	218(157)
Outaouais	9(5)	13(7)	15(4)	34(13)	19(8)	37(16)	43(18)	32(15)	52(20)
Papineau	5(3)	20(15)	4(2)	19(8)	21(8)	16(8)	24(11)	41(23)	20(10)
Total	87(73)	134(97)	98(73)	168(105)	178(106)	192(114)	256(178)	312(203)	290(187)

1. Entre parenthèses, on fournit le nombre d'admis correspondant

Secteur professionnel

Famille de programmes	Henri-Bourassa	Outaouais	[illegible]	Total
Techniques biologiques (110.00 à 190.20)	71(18,1%)	21(23,6%)	[illegible]	109(20,3%)
Techniques physiques (210.00 à 280.04)	75(19,1%)	18(20,2%)	[illegible]	104(19,4%)
Techniques humaines (310.00 à 393.00)	89(22,6%)	25(28,1%)	[illegible]	122(22,7%)
Techniques de l'administration (410.00 à 430.02)	132(33,6%)	8(9,0%)	[illegible]	152(28,3%)
Arts (511.01 à 620.01)	26(6,6%)	18(20,2%)	[illegible]	51(9,5%)
	393(100%)	89(100%)	[illegible]	538(100%)

xi) LES QUÉBÉCOIS AU COLLÈGE ALGONQUIN

(programmes du jour)

Sur la base d'un document confidentiel faisant état des demandes d'admission reçues au Collège Algonquin, on peut identifier les programmes qui attirent les étudiants francophones non résidents de l'Ontario (sans trop grand risque, on peut identifier ces derniers aux québécois de l'Outaouais).

Ce document établi au 1er avril 1981 nous est parvenu par la «bande» et il va de soi que l'identité de la personne qui nous a communiqué ce document statistique ne saurait être révélée.

En résumé, on y apprend qu'au 81-04-01 les étudiants de langue maternelle française représentent 20,3% des demandes d'admission. Par ailleurs, les «francophones» non-résidents de l'Ontario représentent 3,7% du nombre total de demandes d'admission présentées. Par conséquent, les «francophones» non-résidents de l'Ontario représentent 18,0% des francophones qui ont soumis une demande d'admission. Ce dernier pourcentage équivaut à 420 étudiants.

Voyons maintenant ce que deviennent ces pourcentages si l'on considère la division.

Division	A	B	C	N
Arts appliqués	23,0%	5,6%	24,4%	178
Technologie et métiers	22,6%	3,8%	16,7%	97
Commerce	19,7%	2,9%	14,7%	92
Sciences de la santé	17,8%	2,7%	15,4%	52
Total	20,3%	3,7%	18,0%	420

A: % de francophones par rapport au nombre total de demandes d'admission;

B: % de francophones non-résidents par rapport au nombre total de demandes d'admission;

C: % de francophones non-résidents par rapport au total des demandes d'admission francophones;

N: nombre de demandes d'admission de francophones non-résidents de l'Ontario.

D'après ce tableau, on voit que c'est surtout la division des Arts Appliqués qui attire les francophones non-résidents de l'Ontario vers le collège Algonquin. Il est opportun de regarder de plus près pour déterminer les programmes les plus «attrayants» pour ces «transfuges».

Pourcentages des non-résidents francophones par rapport au nombre total de demandes d'admission présentées par les francophones.

Division de la technologie et des métiers (3 ans)

Technologie de la biochimie (3 ans)	71,4% de 14
Technologie des ordinateurs (3 ans)	19,0% de 21
Technologie du génie électronique (3 ans)	17,1% de 76
Technologie du génie mécanique (3 ans)	26,7% de 15
Technologie de l'architecture (3 ans)	20,7% de 58
Techniques de photographie (2 ans)	31,6% de 38
Techniques du génie électronique (2 ans)	17,3% de 52
Techniques d'imprimerie (2 ans)	34,6% de 26

Division du commerce

Traitement de l'information (3 semestres)	39,1% de 23
Commerce (2 ans) - tronc commun	29,2% de 96
Administration des affaires (3 ans)	9,6% de 177
Agence de voyage (1 an)	25,5% de 47

Division des arts appliqués

Design intérieur (2 ou 3 ans)	28,6% de 28
Hautes études en loisirs (2 ans)	37,9% de 29
Gestion d'établissements de loisirs (2 ans)	33,3% de 9
Horticulture et paysagisme (2 ans)	64,7% de 17
Réalisation cinématographique (2 ou 3 ans)	58,3% de 24
Arts visuels (2 ans)	20,0% de 15
Journalisme écrit et électronique (2 ans)	61,5% de 26
Art commercial (2 ans)	21,1% de 38
Education des petits (2 ans)	9,9% de 91

Division des arts appliqués (suite)

Programme général d'arts et sciences (2 ans)	51,1% de 7
Technologie des musées (3 ans)	83,3% de 6
Radiotélédiffusion (2 ans)	56,8% de 95
Publicité (2 ans)	47,1% de 17

Division des sciences de la santé

Technologie du laboratoire médical (3 ans)	21,9% de 32
Sciences infirmières (2 ans)	15,6% de 122
Soins dentaires (1 an en anglais)	32,1% de 56

L'importance du nombre de demandes d'admission présentées par les francophones non-résidents de l'Ontario sert à illustrer trois aspects importants. Primo, certains programmes francophones «existent» grâce aux québécois francophones. Secundo, que la très grande majorité des programmes «populaires» auprès des québécois francophones ne sont pas offerts ici ou n'ont pas d'équivalents. Tertio, ces chiffres laissent entrevoir des possibilités de récupérer ces «transfuges» en offrant des programmes semblables.

xii) L'ENSEIGNEMENT PROFESSIONNEL DANS LES CEGEP DU QUEBEC

A partir du document Le développement de l'enseignement professionnel dans le réseau des CEGEP, M.E.Q.-D.G.E.C.-S.R.D., déc. 1980, on peut tirer quelques informations, si grossières soient-elles, sur l'importance de l'enseignement professionnel dans les différentes régions administratives du Québec.

Le tableau suivant permet de saisir le sous-développement de l'enseignement professionnel collégial dans l'Outaouais québécois. L'indice utilisé, ratio de la clientèle inscrite sur le nombre de programmes offerts, est grossier dans le sens où il ne tient compte que de la clientèle effective.

PROGRAMMES PROFESSIONNELS PAR RÉGION ADMINISTRATIVE DU QUÉBEC

Région	I	II	III	IV
Bas St-Laurent-Gaspésie	3	5843	34	171
Saguenay-Lac St-Jean	4	8116	33	246
Québec	7	18483	56	330
Trois-Rivières	4	8465	32	265
Canton de l'Est	1	4069	21	194
Ile de Montréal	7	25029	65	385
Montréal Nord	4	8506	25	340
Montréal Sud	6	12392	28	443
Outaouais	1	3515	10	352
Nord-Ouest	1	1862	13	143
Côte Nord	2	1632	10	163
Collèges anglophones du Québec[1]	6	20118	43	468

Légende:

I- Nombre de Cegep.
II- Clientèle inscrite dans les Cegep au 80-09-21.
III- Nombre de programmes professionnels différents offerts par l'ensemble des Cegeps de la région (programmes complets et incomplets).
IV- Ratio II/III.

(1) Ceci comprend les Cegep Dawson, Vanier, John Abbott ainsi que les trois campus de Champlain.

Ce tableau montre assez bien que des régions à l'extérieur des grands centres (Montréal et Québec), c'est la région de l'Outaouais qui obtient la palme avec un ratio nettement supérieur aux régions considérées. Est-il utile ici de mentionner qu'en considérant autant de fois un programme que le nombre de Cegep d'une région qui l'offrent, cet écart s'élargit. Le tableau devient alors:

Région	Indice I[1]	Indice II[2]
Bas St-Laurent-Gaspésie	171	124
Saguenay-Lac St-Jean	246	188
Québec	330	207
Trois-Rivières	265	184
Canton de l'Est	194	194
Ile de Montréal	385	232
Montréal Nord	340	230
Montréal Sud	443	248
Outaouais	352	352
Nord-Ouest	143	143
Côte Nord	163	163
Collèges anglophones	468	335

1. Il s'agit ici de l'indice calculé à partir du nombre de programmes différents offerts par les Cegep d'une région.

2. Il s'agit ici de l'indice calculé à partir du nombre de programmes offerts par les Cegep d'une région: par exemple, le programme 180 est compté autant de fois qu'il y a de Cegep, dans cette région, qui offrent ce programme.

B- LE PROFIL ÉCONOMIQUE DE L'OUTAOUAIS

B- LE PROFIL ÉCONOMIQUE DE L'OUTAOUAIS

M. Bernard Lefebvre, professeur d'économie au Cegep a accepté de rédiger un court document sur la situation économique de l'Outaouais.

L'essor économique d'une région repose sur plusieurs facteurs comme les ressources naturelles, ses ressources humaines, sur la qualité de son infrastructure économique que ce soit dans le domaine routier, des communications, industriel, touristique, etc... Chaque région possède des caractéristiques qui lui sont propres et il appartient aux gens de ces régions de développer au maximum les avantages économiques de leur région. Avant toute chose, il faut amener les gens de l'Outaouais québécois à changer de mentalité. Encore aujourd'hui, plusieurs résidents de l'Outaouais québécois sont dépendants d'Ottawa au point de vue économique. On achète à Ottawa. Beaucoup de choses ont été faites pour améliorer la situation de ce côté là comme la construction de centres commerciaux à Gatineau, l'agrandissement du centre commercial Place Cartier, publicité très forte surtout dans la période des fêtes pour inciter les gens du Québec à acheter chez eux, la bataille sur l'essence mais, même avec tout cela, les résultats aura pu être plus concluants. Si on retrouve dans nos centres commerciaux des grands magasins à rayons comme Zeller's, Sears, Miracle Mart, il en reste pas moins que beaucoup de consommateurs québécois vont faire leurs achats dans les grands magasins comme La Baie et Eaton qui offrent plus de qualité. A-t-on pensé à attirer ces grands magasins là chez-nous?

Sur le plan industriel, encore là on n'a pas ménagé nos efforts. Création d'un parc industriel près d'Aylmer où on retrouve Northern Telecom, un autre à Hull où on retrouve en grande partie des entrepôts (Labatt, Molson, Claude Leblanc, Librairie Montpetit) et quelques industries, mais reste que ces parcs sont sous-utilisés. Pourquoi d'autres industries de l'importance de Northern Telecom ne viennent-elles pas s'installer à Hull? Pourtant, Hull possède toutes les infrastructures pour les accueillir. Parc industriel, excellent réseaux routiers avec Ottawa avec l'autoroute 5, proximité avec Ottawa. Alors pour quelles raisons les centres de recherches et les industries de pointe comme les communications, l'informatique, la micro-électronique sont toutes situées à Ottawa? Jouissent-elles de plus davantages fiscaux à Ottawa, ou parce qu'elles ont plus de facilité à recruter une main-d'oeuvre qualifiée, est-ce parce que nous ne possédons pas cette infrastructure industrielle apte à les recevoir ou est-ce tout simplement à cause

de raisons politiques? Pourtant, compte tenu de sa situation géographique, Hull aurait dû recevoir une part plus importante de ce type d'industrie. Si le fédéral avec le concours de la C.C.N, a détruit dans une certaine mesure le caractère industriel de Hull, pour en faire en bonne partie une ville de fonctionnaires, il lui appartient maintenant de favoriser le développement industriel de Hull en favorisant l'implantation sur son territoire de nouvelles industries à haute technologie pour garder les travailleurs québécois chez eux. Si, pour quelques raisons que ce soit, on ne peut développer l'axe économique Ottawa-Hull, les chances seraient-elles meilleures de favoriser le développement industriel de Hull avec la construction de l'autoroute Montréal-Mirabel-Hull et avec une meilleure utilisation de l'aéroport de Gatineau? De toute façon, le gouvernement fédéral, qui était jusqu'à présent le pôle d'attraction essaie pour des raisons budgétaires de restreindre l'embauche dans la fonction publique et si nous voulons garder notre main-d'oeuvre ici, nous devons attirer ces industries à haute technologie. Dans le domaine des communications, de l'informatique, de la micro-électronique, la compétition est très vive, voire même féroce, mais il existe tellement de possibilités de diversification dans ces domaines, qu'une ou des unités de production à Hull pourraient fabriquer des produits différents et être rentables. Ces usines peuvent venir à Hull dépendamment des possibilités que nous leur offrons.

Le secteur de la forêt et des pâtes et papiers contribuent également beaucoup à l'essor économique de la région. La région de l'Outaouais, qui est dotée d'immenses ressources forestières, possède un avantage marqué par rapport à plusieurs autres régions du Québec. L'Outaouais possède sur son territoire plus de la moitié des feuillus du Québec. C'est le genre d'arbre qui fait du papier d'une qualité supérieure. Mais le gros problème est les coûts de transport. S'il y avait une autoroute reliant les centres forestiers de la Haute Gatineau avec les marchés de consommation de l'Outaouais, de Montréal et des Etats-Unis, les grandes usines de transformation comme C.I.P., McClaren pourraient abaisser leurs coûts de production et être encore plus concurrentielles sur le marché américain qui est le plus gros consommateur. La faiblesse du dollar canadien et la modernisation d'équipement vétuste ont permis à ces usines de sortir d'une situation très difficile, mais il reste encore beaucoup à faire surtout à cause d'une concurrence très vive de la presse électronique. Si l'Outaouais possède cet avantage au point de vue forestier, nous devons faire des efforts pour garder cette position dominante. Une forêt mal exploitée peut-être détruite. Il faut savoir l'aménager, la

gérer et cela suppose beaucoup de recherche dans ce domaine. Qu'est-ce qu'on peut faire d'autre que du papier et du bois de construction avec la forêt? Peut-on extraire du bois une nouvelle source d'énergie? Il y a un avenir très prometteur d'après les recherches faites en ce domaine, reboiser la forêt, essayer de mettre au point une nouvelle sorte d'arbres qui posséderaient toutes les propriétés du bois dur mais qui pousseraient en deux fois moins de temps, trouver de nouvelles utilisations du bois ce qui permettrait à l'Outaouais de connaître une croissance économique encore plus forte. Tout cela n'est pas impossible, à la condition de s'y mettre et de se doter de centres de recherches et de dispenser des cours en techniques forestières.

Notre région possède aussi un potentiel touristique énorme. C'est un véritable paradis pour les chasseurs et les pêcheurs et pour les sportifs. En plus nous avons un gros avantage en notre faveur, la proximité d'Ottawa. Tous les touristes qui viennent ici vont à Ottawa et s'en retournent, pourquoi? Une fois sur place, c'est un jeu d'enfant pour eux que de traverser la rivière, venir dans le parc de la Gatineau, faire un tour dans la Haute Gatineau qui nous offre des paysages d'une beauté exceptionnelle. Mais il faut qu'ils le sachent que tout celà existe et probablement qu'une bonne campagne de marketing dans la région d'Ottawa pourrait attirer les touristes chez nous, il suffirait de se donner les infrastructures nécessaires pour les accueillir comme des hôtels convenables à un prix convenable, une bonne table à un prix décent, des terrains de camping, des excursions guidées, etc... Mais le gros problème demeure quand même l'aménagement du territoire. Les plus beaux coins dans la périphérie de Hull appartiennent à la C.C.N. ou à des intérêts privés. Alors peut-on y aménager des terrains de camping, des centres récréatifs et sportifs, c'est difficile, à moins d'aller plus au Nord comme au Mont Ste-Marie, mais encore là, il faut absolument aménager une autoroute Hull-Mont Ste-Marie-Montréal, pour attirer les touristes dans notre région. Il y a encore beaucoup à faire et ce n'est pas en restaurant des maisons historiques en restaurant dispendieux qu'on va attirer les touristes chez nous, mais en leur offrant des facilités récréatives, sportives, hôtelières à un prix abordables.

Donc l'Outaouais possède tout ce qu'il faut pour connaître un développement économique intéressant malgré la conjoncture. Nous nous sommes doté en grande partie des infrastructures nécessaires pour le développement touristique et industriel, nous avons des institutions à vocation économique (S.A.O. et C.R.D.O.)

pour attirer chez nous de nouvelles industries et pour développer le secteur primaire (forêt) et des services. Tout ce qui nous manque vraiment ce sont des centres de recherches dans le domaine industriel qui constituraient un genre de pôle d'attraction pour les industries de la forêt, des pâtes et papiers, de l'informatique, des communications, de la micro-électronique. C'est surtout dans ce domaine qu'il faut axer nos efforts, et à ce moment là, le chômage conjoncturel ne sera plus aussi fort car même aujourd'hui ces industries connaissent une croissance supérieure à celle de l'économie, tandis que le chômage structurel pourra être réduit de façon considérable si nous pouvons attirer plus d'élèves à suivre des cours dans ces domaines-là et si nous pouvons aussi mieux adapter notre enseignement aux exigences des industries sans pour autant négliger l'aspect culturel. Mais pour y arriver, peut-être faudrait-il investir plus dans du nouvel équipement, ouvrir de nouveaux programmes pour mieux préparer les étudiants au marché du travail.

BIBLIOGRAPHIE

L'évolution du marché du travail dans les années 1980
Emploi et immigration Canada
Juillet 1981, 267 pages

Le Cadre institutionnel décentralisé de la région de l'Outaouais
Sous la direction de Robert J. Gravel, Ecole nationale d'administration publique de l'Université du Québec, Juin 1974, 250 pages

Essai sur le développement économique Régional
par la S.A.O., Guy Latreille, 1980, 132 pages

Orientations de développement de l'Outaouais,
Document de consultation, Collection: les schémas régionaux,
O.P.D.Q., premier trimestre 1979

Consultation sur les orientations de développement de l'Outaouais,
C.R.D.O., Août 1979

C- LA CONSULTATION AUPRÈS DES EMPLOYEURS RÉGIONAUX

C- CONSULTATION AUPRÈS DES EMPLOYEURS

BUT

Le but de la consultation auprès des employeurs consistait à déterminer si le Cegep est une réalité pour les employeurs.

OBJECTIFS

Pour réaliser ce but, nous avons retenu les objectifs suivants:

1. Recueillir la perception de nos diplômés par les employeurs.
2. Recueillir des indices quant aux prévisions de main-d'oeuvre par les employeurs pour l'année 1982.
3. Recueillir la perception du Cegep par les employeurs.
4. Recueillir les attentes des employeurs à l'égard du Cegep.

MÉTHODES

A. Moyens

Pour réaliser nos objectifs, deux moyens furent utilisés.

Un questionnaire fut rédigé et expédié aux employeurs après avoir subi les commentaires de différents intervenants du collège. Ce questionnaire a été expédié en deux versions laissant le soin à l'employeur de répondre dans la langue de son choix. Les deux versions du questionnaire apparaissent en annexe.

Des interviews furent réalisées auprès de certains employeurs et représentants d'organismes régionaux. Une équipe fut constituée à cette fin. Louise Blanchet, Richard Filion, Denis Galipeau et Danielle Thibault réalisèrent ces interviews.

B. Les employeurs et organismes contactés

Pour constituer la liste des employeurs à rejoindre par le questionnaire, nous avons fait essentiellement appel au Service de placement sur campus (CMC). Cette liste de base a été augmentée par les noms d'employeurs potentiels fournis par certains départements ainsi que la liste répertoriée dans Interface Ottawa.

Les problèmes encourus pour constituer cette liste nous amène à présenter une suggestion à l'effet que le Cegep dispose d'une liste (une seule) d'employeurs régionaux et qu'à cet égard, il prévoit les moyens pour tenir cette liste à jour. Cette liste devrait comporter, dans la mesure du possible, le nom du contact

Les interviews ont été réalisées auprès d'organismes, pas nécessairement employeurs, qui ont une vocation régionale dans l'Outaouais québéccis. C'est le cas, par exemple, de l'OPDQ-Outaouais, le CRDO et l'ATO. Une liste des organismes et personnes contactés est fournie en annexe. Par ailleurs, les réponses données au questionnaire par certains employeurs justifièrent des interviews d'approfondissement.

C. Calendrier et déroulement des activités

Le questionnaire d'enquête auprès des employeurs régionaux fut expédié à 339 employeurs dans la première semaine de novembre 1981. Une lettre de rappel fut expédiée deux semaines plus tard, soit le 18 novembre 1981. Sur réception du questionnaire complété, une lettre de remerciement était expédiée au répondant.

Les interviews furent tenues à partir du 1er décembre 1981 jusqu'au 3 février 1982. Un rapport d'interview fut dressé par l'interviewer et transmis à la personne qui nous a accordé l'entrevue avec une lettre de remerciement. Dans cette lettre, nous demandions aux personnes interviewés de nous signaler si le rapport traduisait fidèlement leur pensée. Un seul rapport dut être corrigé.

D. Réponses obtenues

Le 18 décembre 1981, 126 employeurs nous avaient retourné leur questionnaire. Le taux de réponse s'établit donc à 37,2% La liste des répondants est fournie en annexe.

Les ressources disponibles n'ont pas permis de rencontrer tous ceux que nous désirions car idéalement, il aurait été préférable de rencontrer tous les employeurs et représentants d'organismes régionaux. La liste des personnes contactées par interview, la date de celle-ci ainsi que le nom de l'interviewer est donnée en annexe.

E. Commentaires

La consultation engagée auprès des employeurs et les résultats présentés ici n'ont pas la prétention de couvrir le point de vue de l'ensemble des employeurs de la région. Les moyens mis à notre disposition et surtout l'échéance fixée ont largement limité la portée de la consultation.

Le taux de réponses assez bas tire son origine de quatre causes. D'abord, dans plusieurs cas nous ne disposions que de l'adresse de l'employeur ou encore, que du titre du répondant potentiel. Par conséquent, notre questionnaire parvenait à la «bonne» personne après un périple qui n'a d'égal que notre type de bureaucratie... quand il y parvenait.

En deuxième lieu, la période retenue pour expédier le questionnaire n'était peut-être pas propice.

En troisième lieu, une enquête semblable à la nôtre était menée par le collège Algonquin sous les auspices de l'Ottawa-Carleton Industrial Training Council. Ceci a bien sûr causé de l'interférence dont se sont ressentis les employeurs de l'Outaouais ontarien. Ces employeurs ont donc été sollicités par deux fois durant la même période et quand on connaît l'engouement habituel pour répondre à un questionnaire, la réaction de ces employeurs est normale.

Enfin, la taille même du questionnaire. Ce dernier comportait 19 questions et nous croyons qu'il était peut-être trop long.

Malgré toutes ces réserves, nous croyons que ce premier contact systématique avec les employeurs est très révélateur sur notre conduite passée et devrait servir d'indice pour notre conduite future.

Présentation des résultats

Dans les pages quis suivent, nous présentons une synthèse des réponses au questionnaire. La présentation des résultats est essentiellement descriptive. Egalement, on trouvera une synthèse des entrevues réalisées auprès de 15 organismes.

Le comité Cegep-Travail a analysé ces résultats qui ont servi d'appuis aux recommandations présentées à la fin de ce rapport.

SYNTHÈSE DES

RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE

SYNTHÈSE DES RÉPONSES[1]

1. Le questionnaire a été expédié en deux versions (française et anglaise).

   Au total, nous avons reçu 126 questionnaires: 81 (64,3%) en français et 45 (35,7%) en anglais. Malheureusement, un certain nombre de répondants, 6 pour être précis, ne se sont pas identifiés. Les 120 restants se distribuent ainsi:

- francophones, adresse au Québec	54 (45%)
- francophones, adresse en Ontario	22 (18,3%)
- anglophones, adresse au Québec	4 (3,3%)
- anglophones, adresse en Ontario	40 (33,3%)
	120 (99,9%)

   Les employeurs «résidents» du Québec représentent donc 48,3% des répondants contre 51,7% qui résident en Ontario.

2. Selon leur secteur d'activité, les répondants se répartissent ainsi:

Electronique et informatique	23
Institutions financières	17
Administration fédérale	12
Transports et communication	10
Arpenteur-géomètre	7
Ingénieur conseil	6
Education	6
Administration municipale	5
Bureau comptable	5
Commerces de détail	5
Bois et produits du bois	3
Centre de recherche	3
Administration provinciale	3
Bibliothèques	3
Laboratoires	3
Sous-total	111
Autres	12
Total	123

   Parmi les 6 répondants non-identifiés, il y en a trois (3) qui ont indiqué leur secteur d'activité.

3. Le nombre moyen d'employés à plein temps des entreprises ayant répondu à la question s'y rapportant s'élève à 259. Les francophones résidents de l'Outaouais québécois embauchent 194 employés en moyenne contre 385 chez les anglophones établis à Ottawa.

---

1. Pour les fins de présentation des résultats, le terme francophone désigne l'employeur qui nous a retourné la version française du questionnaire. L'emploi du terme anglophone obéit à la même logique.

4. Les 113 réponses obtenues à la question suivante «Durant la prochaine année, combien de nouveaux employés à plein temps comptez-vous embaucher (il s'agit ici de nouveaux postes)?», révèlent que plus de la moitié, c'est-à-dire 52,2%, des répondants ne prévoient pas ouvrir de nouveaux postes en 1982.

   Il reste 54 entreprises, soit 47,8% des 113 répondants retenus, qui quantifient «approximativement» leurs besoins en main-d'oeuvre. Parmi ces 54 entreprises, on en trouve 18 (soit le tiers) qui oeuvrent dans l'électronique ou l'informatique. Les besoins exprimés par ces 18 entreprises s'élèvent à 400 nouveaux postes pour l'année 1982.

5. La moitié (63/125) des répondants éprouvent de la difficulté à recruter du personnel que ce soit de façon habituelle ou pour certains postes en particulier. Ces employeurs oeuvrent surtout dans les secteurs suivants:

électronique - informatique	(23)
administration - comptabilité	(12)
ingénieur - conseil	(5)
laboratoire	(3)
commerce de détail	(2)

   Les postes les plus difficiles à combler sont énumérés plus loin.

6. Quand il s'agit d'identifier les causes à l'origine des difficultés de recrutement rencontrées, les réponses sont comme suit:

	Fréquence		
Cause	Francophones	Anglophones	Total
Pas assez de candidats	11 (22,9%)	22 (53,7%)	33 (37,1%)
Beaucoup de candidats ayant une formation adéquate mais manquant d'expérience	11 (22,9%)	6 (14,6%)	17 (19,1%)
Candidats n'ayant pas la formation désirée	13 (27,1%)	2 (4,9%)	15 (16,9%)
Beaucoup de candidats mais ayant des lacunes dans leur formation	6 (12,5%)	6 (14,6%)	12 (13,5%)
Autre[1]	7 (14,6%)	5 (12,2%)	12 (13,2%)
	48[2] (100%)	41[3] (100%)	89 (100%)

1. Certains invoquent des difficultés internes («red tape») alors que d'autres mentionnent que les candidats sont réticents à s'établir dans une région donnée.
2. Deux employeurs ont retenu deux (2) raisons sans les prioriser.
3. Un employeur a sélectionné trois (3) choix.

7. Nous demandions aux employeurs d'indiquer, s'il y avait lieu, les lacunes qu'ils percevaient chez les candidats.

Au total, il y a eu 44 employeurs qui ont identifié au moins un aspect déficient de la formation. En ordre, les lacunes identifiés sont:

Autre	16
Connaissances insuffisantes des habiletés requises	15
La formation générale est insuffisante	6
L'expression écrite et orale	4
Pas constructif	1
Attitude à l'égard du travail	2
	44

Dans la catégorie «Autre» on souligne:

- Beaucoup de théorie mais manque de sens pratique (3)
- Manque de formation en:
  - Techniques de construction, génie civil (1)
  - Instrumentation pneumatique (1)
  - Principes des moteurs c.c., triphasés (1)
  - Télétraitement (1)
  - Coopératisme (1)
  - Cuisine, réception et salle à manger (1)
- Déficiences dans la formation au niveau:
  - Dessin, présentation de rapport, mise en page (1)
  - Comptabilité, vérification, fiscalité (1)
  - Impôt des compagnies (1)
  - Techniques de ventes (2)
  - Des nouvelles techniques (Cobol, Assembler, JCL) (1)
  - Mathématiques et formation scientifique en général (1)

8. Selon les employeurs, les objectifs les plus importants que nous devrions poursuivre sont, en ordre décroissant d'importance:

I- Développer chez l'étudiant les habiletés nécessaires à l'exercice d'un métier, d'une profession.

Cet objectif a été retenu par 84,3% des employeurs qui lui accordent une très grande valeur. La valeur pondérée de cet objectif s'élève à 3,50[1].

II- Développer la personnalité de l'étudiant (son initiative, sa débrouillardise, son leadership,...)

Bien que cet objectif ne recueille que 2,50 points, il a été choisi par 91,7% des employeurs (un nombre supérieur au précédent).

III- Développer chez l'étudiant un mode de pensée constructive et un sens critique.

Retenu par 81,8% des répondants, cet objectif «vaut» 2,38 points.

IV- Développer chez l'étudiant les capacités à communiquer aisément avec les gens.

Sélectionné par 82,6% des répondants, cet objectif a une valeur moyenne pondérée de 1,99.

9. Près de 90% des employeurs ont présentement des employés qui ont fréquenté une institution collégiale. Cette proportion est de 96% chez les employeurs «francophones» contre 75,6% chez les employeurs anglophones.

10. 77,6% (soit 97 employeurs) des répondants ont des postes qui requièrent une formation collégiale mais pas nécessairement le diplôme. En moyenne, on trouve chez l'employeur 30,5% des postes pour lesquels une formation collégiale est requise mais pas le diplôme.

11. La proportion d'employeurs qui ont des postes pour lesquels un diplôme d'études collégiales est exigé s'élève à 80% (soit 97 employeurs). Ceci serait le cas dans 33% des postes, en moyenne.

12. Quand il s'agit d'évaluer la formation collégiale donnée au Cegep de l'Outaouais, on trouve un nombre très important d'employeurs (40,7%) qui disent ne pas avoir d'opinion là-dessus.

37,3% des employeurs estiment cette formation «bonne», 22,0% la jugent «assez bonne» et un seul employeur la trouve «pauvre».

Soulignons qu'il existe de grandes différences entre francophones et anglophones. Alors que les premiers s'abstiennent de donner leur avis dans une proportion de 31,2%, les seconds en font autant dans une proportion de 56,1%.

---

1. Pour attribuer une valeur pondérée, un système de pointage a été utilisé. Puisque l'employeur était amené à prioriser les objectifs, 4 points furent affectés au 1er objectif retenu, 3 au 2e objectif, et ainsi de suite.

13. Nous demandions aux employeurs d'indiquer, s'il y avait lieu, les lacunes qu'ils percevaient dans la formation collégiale. Nous leur proposions une liste (cf. question 12 du questionnaire). Les résultats se présentent comme suit: 48% des employeurs, soit 60 sur 126, n'ont pas répondu à cette question. Ceux qui le font (66 = 48F + 18A) ont identifié les lacunes suivantes classées selon leur importance décroissante:

L'expression écrite et orale	24 (36%)
Autre	13 (20%)
Connaissances insuffisantes des habiletés requises	10 (15%)
Attitude à l'égard du travail	10 (15%)
La formation générale est insuffisante	4 (6%)
Incapacité de penser de façon constructive tout en ayant un sens critique	4 (6%)
Difficultés à s'intégrer à une équipe de travail	1 (2%)
	66 (100%)

Dans la catégorie «Autre», on trouve les éléments suivants:

- Toutes les réponses (3)
- Manque de connaissance du monde réel, du travail (3)
- Initiative et leadership (2)
- Pas bilingue (1)
- Some complaints about lack of technical equipment for english pavillon (1)
- Mathematics inadequats for university trainin in engineering (1)

Il est utile ici de relever que 60% (48/81) des employeurs francophones ont identifié une lacune principale contre 40% (18/45) des anglophones. Il existe des différences dignes de mention entre eux. Ainsi, au niveau de l'expression (écrite et orale) la proportion de francophones qui s'en plaignent s'élève à 35% contre 39% des employeurs anglophones. Autre différence: sur les 10 employeurs à déplorer l'attitude à l'égard du travail, 9 d'entre eux sont «francophones».

14. Quand il s'agit d'indiquer les qualités particulières notées chez les diplômés du Cegep, les employeurs expriment des avis qui sont difficiles à regrouper. La liste exhaustive des opinions émises est reproduite en annexe.

Sur les 126 répondants, 78, soit 60%, n'ont pas exprimé d'opinion: est-ce à dire qu'ils ne distinguent aucune qualité particulière chez les diplômés du Cegep? Quant à ceux qui émettent une opinion, les 48 qui restent, ils se distribuent ainsi: 42 francophones et 6 anglophones. En d'autres termes, 52% des employeurs francophones contre seulement 13% des employeurs anglophones expriment une opinion.

De façon globale, à la lumière des réponses fournies, les qualités des diplômés du Cegep tiennent beaucoup plus à eux-mêmes qu'à l'institution d'où ils proviennent.

15. La majorité, soit 54,2%, des employeurs ne savent pas comment le Cegep de l'Outaouais se compare au collège Algonquin. Ces silences peuvent s'expliquer soit par leur ignorance de l'une ou l'autre institution soit parce qu'ils n'osent exprimer leur avis.

Les 54 employeurs qui expriment un avis net se distribuent ainsi:

31 estiment que les deux institutions s'équivalent;

14 jugent Algonquin supérieur au Cegep;

9 évaluent le Cegep supérieur à Algonquin.

La très grande majorité de ces 54 employeurs justifient leur choix en «opposant» la formation académique au Cegep à la formation pratique au Collège Algonquin. Pour une bonne proportion d'entre eux, 31/54 ou 57,4%, ces deux «caractéristiques» s'équivalent lorsqu'il s'agit de comparer les deux institutions.

16. 55% des répondants favorisent l'embauche d'un diplômé d'un collège plutôt que d'un diplômé d'école secondaire. Pour près de 37% des employeurs, cela dépend soit du poste soit des qualités particulières du candidat.

17. 26% des employeurs disent favoriser l'embauche d'un diplômé universitaire plutôt que d'un diplômé de collège. Une autre fraction de 26% ne favorisent pas habituellement le premier au détriment du second.

Enfin, 48% des employeurs retiennent davantage les qualités particulières du candidat plutôt que le niveau de diplôme comme critère absolu de sélection.

18. Près de sept employeurs sur dix organisent des sessions soit de formation soit de perfectionnement à l'intention de leurs employés.

19. Nous demandions aux employeurs de nous communiquer leur perception vis-à-vis le Cegep de l'Outaouais.

Voyons d'abord les réponses des employeurs anglophones. Sur 45 employeurs, la très grande majorité, soit 82%, avouent ne pas connaître suffisamment notre institution ou s'abstiennent de répondre. Quant à ceux qui communiquent leurs opinions, ils sont 8 à le faire, on peut dire que celles-ci sont positives.

Chez les employeurs francophones, la proportion de ceux-ci qui soit s'abstiennent de répondre soit avouent ne pas pouvoir se prononcer atteint 47%. Ceux qui se prononcent, les 53% restants, émettent des avis très partagés qui procèdent, semble-t-il, d'une méconnaissance assez générale du Cegep de l'Outaouais. Un employeur écrit «Quelque chose d'isolé qu'on connaît mal et peu»: ce jugement résume assez bien les commentaires des employeurs.

En bref donc, sur un total possible de 126 employeurs, une majorité de 60% se sont abstenus de répondre à cette question.

20. Les attentes des employeurs à l'égard du Cegep sont consignées textuellement en annexe. Cette dernière contient les commentaires exprimés par les 60 employeurs, soit 47,6%, qui ont des attentes. Il est symptomatique que la majorité des employeurs, soit 52,4%, ne signalent aucune attente. Est-ce normal?

Les attentes exprimées permettent toutefois de dégager un trait dominant: les employeurs souhaitent que le Cegep les consulte plus souvent.

SYNTHÈSE DES ENTREVUES RÉALISÉES AUPRÈS DE 15 ORGANISMES

1. Entreprises à but lucratif

    1.1 Institutions financières

    1.2 Bureaux de comptables agréés

    1.3 Industries

2. Entreprises à but non-lucratif

    2.1 Municipalités

    2.2 Autres

1. ENTREPRISES À BUT LUCRATIF

1.1 Institutions financières: 4

1. Fédération des Caisses populaires Desjardins de Montréal et l'Ouest du Québec, secteur de l'Outaouais;
2. Caisse populaire Saint-Joseph de Hull;
3. Caisse populaire de Gatineau;
4. Household finance/Association des directeurs de crédit de l'Outaouais québécois.

Besoins

Toutes ces institutions font connaître leurs besoins en termes de listes de cours et insistent pour que les programmes soient adaptés à leur situation.

Perception

50% ont une bonne perception du Cegep. Tandis que 25% se sentent très loin du Cegep et 25% jugent que le collège à une histoire syndicale troublée et que c'est un lieu d'instabilité.

1.2 Bureaux de comptables agréés: 3

1. Raymond, Chabot, Martin, Paré;
2. Samson Bélair;
3. Lévesque, Marchand, Boulanger.

Besoins

Tous ces bureaux souhaiteraient que les finissants soient formés d'après les besoins spécifiques de leur entreprise.

Perception

66,6% de ces bureaux sont très satisfaits des finissants du Cegep, soit en raison de leur stabilité (rareté des postes), soit parce qu'ils s'intègrent rapidement au milieu professionnel. Parmi ces 66,6%, 33,3% croient que le collège offre une bonne formation pour la poursuite d'études universitaires et 33,3% pensent que la formation offerte est plus approfondie que celle dispensée à Algonquin.

33,3% n'ont pas d'opinion, n'ayant pas de finissants du Cegep à leur emploi. Toutefois, ils croient que le collège devrait avoir un meilleur marketing pour faire connaître ses programmes et entretenir des relations suivies avec les employeurs.

1.3 Industries: 2

1. Plaza de la Chaudière;
2. E.B. Eddy.

Besoins

50% de ces entreprises estiment que le Cegep ne répond pas à leurs besoins. Cependant toutes ces entreprises estiment que le Cegep devrait développer des programmes dans les secteurs suivants: tourisme, électricité, informatique de gestion.

Perception

50% n'ont pas d'opinion, n'employant pas de finissants du Cegep et croient qu'un meilleur marketing ferait connaître le Cegep.

50% voient le Cegep comme une bonne institution, mais pensent qu'Algonquin est supérieur sur le plan des cours techniques. Toutefois, ils jugent que les 2 institutions s'équivalent pour la formation en administration ou en secrétariat.

2. ENTREPRISES À BUT NON-LUCRATIF

2.1 Municipalités: 2

1. Gatineau;
2. Hull.

Besoins

Les besoins sont les suivants: administration, mécanique diésel, construction, arpentage, dessin, technique de combat d'incendie, techniques et méthodes en

situation de prise d'otages, manutention des machines informatiques, formation des pompiers, technique des bâtiments.

Perception

Les commentaires de l'agent de personnel à la ville de Gatineau portent sur l'éducation en général. La responsable du personnel de la ville de Hull affirme avoir une bonne perception générale du Cegep. Elle perçoit bien les finissantes en secrétariat, s'estime satisfaite des finissants de cartographie, qu'ils soient issus du Cegep ou d'Algonquin mais constate que ceux d'informatique formés au Cegep ont des résultats supérieurs à ceux d'Algonquin. Toujours d'après la responsable, les individus possédant un D.E.C. semblent éprouver moins de difficultés avec la langue que ceux qui n'ont que leur secondaire.

2.2 Autres: 4

1. Conseil des coopératives de l'Outaouais;
2. Association de Tourisme de l'Outaouais;
3. Conférence administrative de l'Outaouais,
4. C.R.D.-O.

Besoins

75% des organismes soulignent que les programmes professionnels du Cegep ne tiennent pas compte du développement régional, soit l'agriculture, le tourisme, la forêt, l'administration de la P.M.E.. 25% de ces milieux mentionnent des programmes comme relations internationales (présence d'ambassades), travail social (haut taux de délinquance juvénile) et techniques sportives.

25% mentionnent simplement un échange de collaboration.

Perception

75% avouent peu connaître le Cegep. Parmi eux, 25% croient qu'il y a un préjugé défavorable non fondé à l'endroit du Cegep par rapport à la formation pré-universitaire donnée à l'Université d'Ottawa et 25% craignent que les cours de Techniques administratives soient plutôt orientés vers l'administration fédérale plutôt que vers la P.M.E.

25% suggèrent qu'il y ait représentativité des sous-régions au sein du comité Cegep-Travail et croient qu'il serait pertinent d'impliquer les commissions scolaires et l'Université du Québec à Hull.

Le 12 février 1982

D- LE COMITÉ CEGEP-TRAVAIL

D- LE COMITÉ CEGEP-TRAVAIL

Ce comité a été institué dans le cadre de la recherche sur l'exploration des axes de développement du Cegep. Instrument privilégié pour rationnaliser notre développement, le mandat de ce comité se lit comme suit:

- Vérifier si le collège est en mesure de répondre aux besoins de formation des populations qu'il dessert.
- Etudier les moyens de rendre le collège accessible aux milieux qu'il dessert et aux groupes qui poursuivent des objectifs de formation.
- Permettre des échanges d'information entre le monde du travail et le Cegep.
- Concerter les différents organismes régionaux concernés par l'enseignement collégial.
- Etablir l'image que le Cegep projette et le cas échéant proposer les moyens d'améliorer cette image.

Composition du comité

Extérieur du Cegep

C.S.S.S.O.	: Louise Bourgault, directrice générale
	: *Jacques Boilard, responsable du perfectionnement
C.F.P.	: *Guy Lussier
Secrétariat d'Etat à la citoyenneté	: *Jean-Paul Lefebvre, sous-ministre adjoint
C.E.C.	: *Bertrand Duclos, économiste
	: Nicole Desjardins
T.M.O.-I.	: *Pierre Chartier, responsable des intervenants du marché du travail
	: *Yves Larocque, économiste
C.T.C.R.O.	: *Lionel Marleau, directeur général adjoint
C.I.P.	: François Dubois, directeur du personnel
M.E.R.	: Pierre Lapointe, ingénieur forestier
C.A.	: *Paul Roy, comptable agréé
Gandalf Ltée	: Gilles Laroche, directeur de la succursale de Hull
	: *Michel Bazinet, responsable des techniciens

* membres permanents au comité

S.A.O. : *Frank Materazzi, directeur intérimaire, Service du développement industriel et commercial
: *André Villemaire, agent de recherche en développement régional.

Du Cegep

Gérard Laurin, président du Conseil d'administration
*Bernard Bélanger, directeur général
Lyne Pigeon, directrice des services pédagogiques
*Yvan McDonald, directeur des services pédagogiques par intérim
*Richard Filion, conseiller pédagogique, président du comité
*Marthe Fournier, conseillère pédagogique, secrétaire du comité
*Jérôme Dupuis, représentant des professeurs
Jean-Marc Soucy, professeur
Jean-Robert Vaillancourt, directeur de l'Education des adultes
Rolande Thériault, conseillère en information scolaire
Lucien Guérette, professeur
Edmond Lanthier, professeur

Réunions

Entre le 30 septembre 1981 et le 14 avril 1982, le comité s'est réuni à huit (8) reprises.

Résultats partiels

Plusieurs sujets furent étudiés par les membres du comité: les procès-verbaux en font état. Non seulement ce comité a permis jusqu'ici d'identifier des programmes d'enseignement à étudier mais nous a aidé à obtenir les appuis nécessaires pour mener à bien les dossiers priorisés.

Très tôt, il est apparu que trois secteurs devaient être privilégiés à des fins d'études: la foresterie, la technologie de pointe et le tourisme. Au fur et à mesure des travaux du comité, d'autres avenues furent explorées. Voici le relevé des dossiers sur lesquels s'est penché le comité. Les procès-verbaux sont reproduits en annexe.

---

* membres permanents au comité

Technologie de systèmes et Centre spécialisé

Ces sujets ont été discutés à la réunion du 13 janvier 1982 en présence de deux représentants de la compagnie Gandalf. Par la suite, plusieurs démarches furent accomplies pour l'étude approfondie de ce dossier ainsi que pour solliciter l'appui d'organismes régionaux.

Le 21 janvier 1982, le président du Conseil d'administration (M. Gérard Laurin), le directeur général (Bernard Bélanger), le directeur des services pédagogiques (Yvan McDonald) ainsi que Richard Filion rencontraient Messieurs François Asselin (représentant de l'OPDQ dans l'Outaouais et président de la Conférence administrative régionale de l'Outaouais) et Roger Blais (Président directeur général de la S.A.O.). Lors de cette rencontre, nous avons sollicité leur appui. Ce qui nous fut accordé.

Hervé Boutin et Richard Filion ont participé, à titre d'invités, à une réunion du comité de promotion industrielle de la S.A.O.

A deux reprises, des représentants du Cegep sont allés visiter le département de technologie de systèmes du Cegep Lionel-Groulx.

Lundi le 22 février, le Cegep est invité à une réunion de la C.A.R.O. Les quatre représentants du Cegep sont Bernard Bélanger, Yvan McDonald, Jean-Robert Vaillancourt et Richard Filion. Tel il est rapporté dans le compte rendu de cette réunion, les membres de la C.A.R.O. ont démontré un grand intérêt à l'égard de notre projet.

Les autres démarches, de même que les résultats obtenus, sont rapportées dans le document d'appui à la demande du Centre spécialisé.

Administration générale

Le comité a reçu la visite de M. Edmond Lanthier venu nous faire part des demandes du département. A la suite de la présentation de M. Lanthier, le comité décide de poursuivre l'étude de ce programme. A cette fin, un sous-comité est formé. Les membres de ce sous-comité (Edmond Lanthier, Richard Michaud, Pierre Lévesque et Richard Filion) ont organisé une relance auprès d'une vingtaine

d'employeurs. Un compte rendu complet de ce dossier est reproduit dans notre demande d'autorisation.

Technologie forestière

Un groupe a été formé pour étudier les aspects pertinents de ce dossier. Les membres participants sont André Villemaire (S.A.O.), Gilles Kirouac (C.I.P.), Pierre Lapointe (M.E.R.), Jean-Marc Soucy, René Thibaudeau et Richard Filion. Ce dossier n'est pas complété et le travail se poursuit donc.

Techniques de gestion d'entreprises agricoles

Des représentants du Cegep ont participé à la réunion de la Commission agricole du C.R.D.O. tenue le 19 mars dernier. Il y a été décidé de créer un sous-comité conjoint chargé d'analyser tous les aspects reliés à ce programme d'enseignement.

Tourisme

Il a été convenu d'étudier ce programme dans une perspective de plein-air. Quatre spécialistes ont été rencontrés sur la pertinence de mener une telle étude. A la suite du rapport de ces rencontres, le comité Cegep-Travail décide d'approfondir le sujet.

Hygiène industrielle

La loi 17 sur la santé et la sécurité au travail comprend des règlements relatifs au contrôle de la qualité du milieu de travail. Il n'y aurait présentement pas de technologues spécialistes pour contrôler cette qualité. Une rencontre exploratoire a donc été tenue et réunissait les personnes suivantes: Jacques Boilard (C.S.S.S.O.), André Chartrand (C.S.S.T.), Marthe Fournier, Jean-Robert Vaillancourt et Richard Filion. L'étude de ce dossier se poursuit.

Autres

D'autres programmes ont retenu notre attention. Ce sont: métier d'art, techniques géodésiques, télédétection, techniques de garderie et techniques d'information/de communication. Dans le premier cas, il s'agit de prolonger d'une année le programme existant. Les deux suivants peuvent être envisagés

comme des prolongements de nos acquis en techniques cartographiques. Le quatrième obéit à la logique que la proportion de femmes au travail dans l'Outaouais est la deuxième plus élevée au Québec. Quant au cinquième, on peut se baser sur l'attirance qu'exerce Algonquin sur les étudiants de l'Outaouais.

Conclusion

Le comité Cegep-Travail est loin d'avoir terminé ses travaux car ses membres estiment que le développement d'un Cegep doit demeurer un souci constant. Pour l'instant, on peut dire que le comité a assuré une certaine tâche de coordination et que ses réunions ont largement contribué à déblayer le «terrain».

V- PRINCIPES POUR RATIONNALISER NOTRE DÉVELOPPEMENT

Les données recueillies nous permettent de dégager quelques principes qui devraient nous guider. Nous proposons ici cinq (5) principes.

I- Notre développement doit tenir compte des secteurs d'activités économiques de la région.

II- Notre développement doit viser l'accroissement de l'accessibilité.

III- Notre développement doit respecter les choix et aptitudes des étudiants.

IV- Notre développement doit permettre la coordination entre l'enseignement régulier et l'éducation des adultes.

V- Notre développement doit également tenir compte des espaces disponibles.

I- L'enseignement au service d'une communauté

L'enseignement professionnel doit répondre aux besoins du marché du travail et en ce sens, doit refléter les spécificités d'une région. Actuellement, cinq axes économiques définissent la région de l'Outaouais: le tourisme, l'administration, l'agriculture, la foresterie et la haute technologie.

Il est étonnant que trois de ces axes sont complètement ignorés dans notre carte d'enseignement. Il s'agit du tourisme, de l'agriculture et de la foresterie. Obtenir les programmes appropriés ne serait que du rattrapage.

Notre région se caractérise par le développement phénoménal que connaît le secteur de la haute technologie. Non seulement nous devons en tenir compte mais nous pouvons aller de l'avant en nous dotant d'une structure qui permette de s'ajuster plus facilement aux changements rapides que connaît cette industrie.

Quant au secteur de l'administration, nous devons varier nos enseignements en ce domaine. Ce secteur emploie un très grand nombre de personnes et il apparaît que la seule option actuellement offerte (finances) ne suffit plus et ne répond pas tout à fait aux besoins des administrations publiques.

La situation du marché du travail évolue et pour nous y ajuster, nous devons nous doter de moyens d'établir des contacts permanents. Ces derniers en plus de nous permettre de prévoir notre développement seraient des instruments privilégiés pour actualiser nos programmes.

Une communauté ne se réduit pas au marché du travail. Plusieurs organismes souhaitent entretenir des relations suivies avec notre institution. Nous devons donc songer aux moyens à prendre pour d'abord nous faire connaître et ensuite, voir comment nous pouvons assumer un certain rôle social.

II- L'accessibilité

Il est assez évident que nous n'accueillons pas notre clientèle potentielle et à cet égard, il y a fort à parier que l'augmentation du nombre de programmes pourrait attirer les étudiants que nous «perdons» au profit d'autres institutions.

L'accessibilité au Cegep est une chose et l'accessibilité au diplôme en est une autre comme nos statistiques le prouvent. Il y a donc lieu d'étudier les moyens non seulement d'attirer les étudiants mais également pour les conserver.

La région de l'Outaouais est l'une des grandes régions du Québec. Accroître l'accessibilité veut également dire étudier l'ensemble des moyens que nous pouvons prendre pour rejoindre les populations des sous-régions de l'Outaouais.

Il y a également lieu d'étudier comment le Cegep peut prolonger l'enseignement professionnel au secondaire.

III- Les choix des étudiants

Lorsqu'un étudiant choisit une orientation, il n'obéit pas obligatoirement aux impératifs d'un emploi éventuel. Subordonner le développement de nos enseignements aux seules considérations économiques apparaît dès lors excessif.

Ainsi, les choix que nous proposons aux étudiants qui n'aiment pas les mathématiques (cela existe!) sont actuellement très limités. Ils peuvent se rabattre sur les Techniques de la documentation, le secrétariat et les arts plastiques. Il nous faut donc songer à ces étudiants.

IV- L'enseignement régulier et l'éducations des adultes

Le service de l'Education des adultes est très près du marché du travail: il reçoit de fréquentes «commandes» de la Commission de la formation professionnelle. De plus en plus, le service doit recourir à des professeurs du «régulier» (soit pour organiser le(s) programme(s), soit pour enseigner). Mais en plus, plusieurs groupes recoivent leurs cours le jour. Bref, les deux secteurs d'enseignement doivent de plus en plus coordonner leurs efforts ne serait-ce qu'en raison des ressources humaines disponibles (en plus d'être limitées, elles risquent d'être sur-exploitées) et des disponibilités des locaux.

Envisager le développement du Cegep, cela veut également dire étudier la possibilité de transferts d'enseignement. Un programme implanté d'abord à l'éducation des adultes pourrait être étendu à l'enseignement régulier. Et vice-versa.

V- Les locaux disponibles

Le développement d'une institution est assujetti à sa superficie. Il nous faut donc planifier nos besoins futurs. Dans l'état actuel, il est illusoire d'augmenter le nombre de nos programmes et en particulier l'implantation d'un programme qui nécessiterait des locaux supplémentaires.

Jusqu'ici, nous avons connu une expansion en surface... à l'intérieur. On crée des locaux de classe en supprimant des aires de repos et des salles de séminaire à la bibliothèque. Est-ce la seule solution? Pourquoi ne pas songer à une certaine décentralisation en créant, par exemple, un campus.

VI- RECOMMANDATIONS

I- Que le Cegep demande l'autorisation d'implanter, pour 1983-1984, les programmes suivants:

- Technologie de systèmes (247.01)
- Techniques administratives - option administration générale (410.11)

Les dossiers d'appui sont complétés.

II- Que le Cegep demande l'autorisation d'implanter un Centre spécialisé en Technologie de systèmes et que cette demande soit acheminée immédiatement. Un dossier séparé justifie cette demande.

III- Que le Cegep étudie prioritairement la pertinence d'implanter les programmes suivants:

- Tourisme (Plein-air)
- Agriculture (Techniques de gestion agricole)
- Foresterie (Aménagement et/ou Exploitation et/ou Transformation)
- Techniques de garderie
- Métier d'art
- Techniques d'hygiène industrielle
- Techniques géodésiques ou Télédétection
- Techniques d'information/communication.

IV- Que le Cegep maintienne le Comité Cegep-Travail et qu'il s'assure de la participation de représentants de l'entreprise privée.

V- Que le Cegep mette sur pied des comités industriels locaux pour chacun des départements de l'enseignement professionnel et qu'il confie à ces départements la responsabilité d'assurer leur fonctionnement.

Un tel comité existe déjà au département des Techniques cartographiques; Il regroupe des employeurs (7) et les professeurs du département. On y étudie les changements technologiques et les moyens pour s'y ajuster. Le département souhaite également consulter les employeurs sur les contenus des cours et sur le profil du technologue.

VI- Que le Cegep explore différents moyens pour accroître les contacts avec le milieu du travail; par exemple, l'enseignement coopératif, la formation en industrie et les stages en entreprise pour les professeurs.

Plusieurs employeurs «réclament» l'enseignement coopératif (type d'enseignement déjà expérimenté au Cegep de l'Outaouais entre 1974 et 1976). Le département d'électrotechnique a pris l'initiative d'implanter des modules d'applications technologiques qui permettent aux étudiants de 3e année de s'initier aux nouvelles techniques et de visiter différents lieux de travail. Quant aux stages en industrie, ils permettent au professeur d'actualiser son enseignement.

VII- Le Cegep se doit d'accroître son accessibilité et il y a donc lieu d'explorer différents moyens d'y parvenir: l'enseignement à distance d'une part et l'établissement de campus d'autre part.

Que le Cegep étudie les moyens d'accroître son accessibilité.

VIII- Que le Cegep intensifie la coordination entre l'éducation des adultes et l'enseignement régulier.